

Условно выделяются два вида психического воздействия правомерное (тактические приемы) и неправомое (психическое насилие). Грань между ними определяется наличием у допрашиваемого свободы выбора.

Однако, что понимать под «свободой выбора», вопрос спорный. По сути, любая стратегия поведения допрашиваемого является совокупностью свободно выбранных им действий, модели поведения. Отсюда вытекает, что стратегия лжи так же попадает по данное понятие, а ее разоблачение является психическим насилием.

Проблема заключается в том, что Уголовно-процессуальный кодекс РФ, практически не оговаривает, какие тактические приёмы являются законными, а какие – нет.

Использование тактических приемов лежит не только в правовой, но и в организационной, психологической плоскости. Только хорошая профессиональная подготовка и высоконравственные качества следователя позволят отличить тонкую уловку от незаконного воздействия.

Список библиографических ссылок

1. Конституция Российской Федерации: от 12.12.1993 // КонсультантПлюс: сайт. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 24.02.2017).
2. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации: от 18.12.2001 // КонсультантПлюс: сайт. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34481/ (дата обращения: 24.02.2017).
3. Алексеева Т. А. Индивидуализация тактических приемов при производстве допроса: поддержание психологического контакта. *Вестник Томского государственного университета*. 2015. № 399. С. 156–159. URL: <http://journals.tsu.ru/engine/download.php?id=59021&area=files> (дата обращения: 15.09.2016).
4. Васильев А. Н. Основы следственной тактики: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М, 2006. 31 с.
4. Васильев В. Л. Юридическая психология. 6 изд., перераб. и доп. СПб.: Питер, 2009. 608 с.
5. Игнатьев М. Е. Некоторые практические советы по тактике допроса. *Российский следователь*. 1999. № 6. С 50–53.
6. Исаева Л. М., Павлов И. С., Корень С. В. Личность как психолого-социальная единица общества и учет ее особенностей в проведении допросов (опросов). *Научный портал МВД России*. 2014. № 4 (28). С. 121–126.
7. Кретчак Е. Н. Психологические факторы оптимизации профессионального общения следователя. *Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири*. 2016. № 2. С. 99–111. URL: <http://bulletinpp.esrae.ru/pdf/2016/2/1050.pdf> (дата обращения: 23.02.2017).
8. Порубов Н. И. Тактика допроса на предварительном следствии. М.: Юрид. лит., 2005. 268 с.
9. Шевченко В. М. Юридическая психология. М.: Юнити-Дана, 2015. 288 с.

Получено 25.02.2017

Розглянуто особливості проведення допиту, який являє собою багатопланову дію, що охоплює процесуальний, тактичний, а також організаційний і психологічний аспекти.

Ключові слова: кримінальний процес, допит.

УДК [159. 923:616](477)

Ірина Вячеславівна ЖДАНОВА,

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри соціології та психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ;
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-6361-3029>;

Марина Володимирівна ФЕДЧИШИНА,

слухач магістратури Харківського національного університету внутрішніх справ

ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ В КОНТЕКСТІ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я

Представлено результати дослідження професійної мотивації майбутніх працівників поліції залежно від рівня самооцінки їх професійного здоров'я. Показано, що внутрішня професійна мотивація є більш характерною для курсантів з високим рівнем професійного здоров'я. Курсантів з умовно низьким рівнем самооцінки професійного здоров'я відрізняє складне поєднання зовнішніх (негативних і позитивних) мотивів з внутрішньою професійною мотивацією.

Ключові слова: професійна мотивація, здоров'я, професійне здоров'я, самооцінка.

Питання професійного здоров'я працівників Національної поліції у нашій державі у зв'язку із глобальною реформою системи МВС стоїть на сьогодні як ніколи гостро. На працівників поліції покладається велика відповідальність у виконанні їх службових обов'язків, формуванні і підтримці нового іміджу працівника правоохоронних органів. Психологічний аспект професійного здоров'я відіграє тут важливу роль.

У контексті проблеми професійного здоров'я особистості дослідження професійної мотивації її суб'єктів займає особливе місце. Як вказують Р. Березовська, С. Шингаєв, J. Barling в коло інтересів психології професійного здоров'я почали входити дослідження позитивних аспектів професійної діяльності, таких як: захопленість роботою, психологічне благополуччя на робочому місці, психологічний капітал працюючої людини, щастя в діяльності і стан «поток», внутрішня мотивація і самодетермінація та інші питання [1; 4; 5].

Основи професійного здоров'я закладаються у юнацькому віці, коли молода людина обирає професію і починає її опановувати. Особливо це стосується професій, де необхідно проходити професійно-психологічний відбір, до яких належить професія працівника поліції. Така ситуація вимагає від молодого людини замислитися над станом свого здоров'я, адекватно оцінити його, піклуватися про його збереження і підтримку. З іншого боку, професія правоохоронця є досить складною, напруженою, відповідальною, екстремальною, що відбивається на стані професійного здоров'я її суб'єктів [2]. Отже, створення науково обґрунтованих програм збереження та розвитку професійного здоров'я майбутніх працівників поліції є дуже важливим завданням, яке на сьогодні ще тільки розпочинає своє вирішення.

Метою нашого дослідження було визначення особливостей професійної мотивації майбутніх працівників поліції з різним рівнем самооцінки професійного здоров'я. Для дослідження самооцінки професійного здоров'я було використано модифіковані нами методику дослідження самооцінки за Т. В. Дембо і С. Я. Рубінштейн, а також опитувальник загального здоров'я GHQ-28 (Д. Голберг, В. Хіллер). В залежності від самооцінки всі досліджувані були розділені на три групи: перша група – курсанти у кількості 26 осіб з високим рівнем самооцінки професійного здоров'я; друга група – курсанти у кількості 22 особи з середнім рівнем самооцінки професійного здоров'я; третя група – курсанти у кількості 16 осіб з умовно низьким рівнем самооцінки професійного здоров'я.

Професійна мотивація вивчалася за допомогою методики вивчення мотивації професійної діяльності К.Замфіра у модифікації А.Реана [3]. Встановлено, що переважаючими мотивами професійно-навчальної діяльності курсантів першої групи з високим рівнем професійного здоров'я стали мотиви «досягнення найбільш повної самореалізації у даній діяльності» (4,21) і «отримання задоволення від самого процесу і результату служби/навчання» (3,96). Як бачимо, це внутрішні мотиви, які пов'язані із самим процесом діяльності. Найменшу значущість мали для курсантів з високим рівнем професійного здоров'я мотиви «прагнення уникнути критики з боку керівника або колег» (2,18) та «прагнення до просування по службі» (2,82). Інші мотиви мають середню міру значущості: їх показники знаходяться в межах 3-х балів.

В другій групі, курсантів з середнім рівнем професійного здоров'я, також найвищі бали було зареєстровано за мотивами «отримання задоволення від самого процесу і результату служби/навчання» (3,93) та «досягнення найбільш повної самореалізації у даній діяльності» (3,72). Однак міра вираженості цих мотивів є трохи нижчою у порівнянні з першою групою, і послідовність інша: в першій групі переважає мотив самореалізації, а в другій – мотив отримання задоволення від процесу навчання/служби.

Що стосується третьої групи, то домінуючими у курсантів з умовно низьким рівнем професійного здоров'я були мотиви «уникнення можливих покарань чи неприємностей» у навчанні і на службі (4,23) та мотив «уникнення критики з боку керівника або колег» (4,02), тобто зовнішні негативні мотиви. Далі за ступенем значущості для курсантів третьої групи йде мотив «прагнення до просування по службі» (3,84), тобто зовнішній позитивний мотив, та «можливість найбільш повної самореалізації саме у даній діяльності» (3,868), тобто

внутрішній професійний мотив. Інші мотиви виражені значно менше, а найменшу значущість має мотив «отримання задоволення від самого процесу і результату служби/навчання» (2,88). Отже, порушується класичний у психосоматиці та професійній психології постулат: «роби те, що любиш; люби те, що робиш», що не може не відбиватися на здоров'ї людини.

При проведенні порівняльного аналізу встановлено, що процесуальний мотив «отримання задоволення від самого процесу і результату служби/навчання» є достовірно більш значущим для курсантів першої та другої груп ($p_{1,3} \leq 0,05$, $p_{2,3} \leq 0,05$). Всі інші мотиви, за якими визначені достовірні відмінності, мають більш виражену значущість для курсантів третьої групи, а саме: прагнення уникнути можливих покарань чи неприємностей ($p_{1,3} \leq 0,05$, $p_{2,3} \leq 0,05$); прагнення уникнути критики з боку керівника або колег ($p_{1,3} \leq 0,05$, $p_{2,3} \leq 0,05$); прагнення до просування по службі ($p_{1,3} \leq 0,05$, $p_{2,3} \leq 0,05$). Таке досить «складне» поєднання мотивів професійної діяльності у курсантів з умовно низьким рівнем професійного здоров'я, відбиває, з одного боку – високий рівень домагань цих курсантів, націленість на результат, з другого – високу мотивацію уникнення невдачі, а з третього – не достатньо розвинену процесуальну мотивацію. Така мотивація та її реалізація у професійній діяльності не може не відбиватися на рівні психосоматичного здоров'я людини, що ми і зафіксували у самооцінках курсантів третьої групи.

Тобто, професійна мотивація та її якісні ознаки мають суттєве значення для професійного здоров'я майбутніх працівників поліції. Цей факт треба враховувати при проведенні професійно-психологічного відбору та психологічного супроводження навчально-виховного процесу у ВНЗ, а в подальшому – психологічного забезпечення службової діяльності поліцейських.

Список бібліографічних посилань

1. Березовская Р. А. Психология профессионального здоровья за рубежом: современное состояние и перспективы развития. *Психологические исследования*. 2012. Т. 5, № 26. С. 12. URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2012v5n26/761-berezovskaya26.html> (дата звернення: 25.02.2017).
2. Жданова І. В. Професійне здоров'я правоохоронців як предмет наукового дослідження. *Право і Безпека*. 2015. № 4 (59). С. 150–155.
3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб: Питер, 2000. 512 с.
4. Шингаев С. М. Основные направления исследований профессионального здоровья // Актуальные проблемы среднего и высшего профессионального образования: материалы заочной науч.-практ. конф. (Рязань, 16 дек. 2016 г.). Рязань: РИОРязГМУ, 2016. С. 296–299.
5. Barling J., Griffiths A. A history of occupational health psychology // Quick J. C., Tetrick L. E. (eds.). *Handbook of occupational health psychology*. 2nd ed. Washington, DC: APA Books, 2010. P. 21–34.

Одержано 26.02.2017

Представлены результаты исследования профессиональной мотивации будущих сотрудников полиции в зависимости от уровня самооценки их профессионального здоровья. Показано, что внутренняя профессиональная мотивация является более характерной для курсантов с высоким уровнем профессионального здоровья. Курсантов с условно низким уровнем самооценки профессионального здоровья отличает сложное сочетание внешних (негативных и позитивных) мотивов с внутренней профессиональной мотивацией.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, здоровье, профессиональное здоровье, самооценка.